

**FAKTOR ANTESEDEN PENGUPAYAAN PSIKOLOGIKAL DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP PERLAKUAN INOVATIF DAN  
KOMITMEN AFEKTIF PENSYARAH**

**oleh**

**NIK AZIDA BINTI ABD GHANI**

**Tesis yang diserahkan untuk memenuhi keperluan bagi  
Ijazah Doktor Falsafah**

**Mei 2007**

## **Penghargaan**

Alhamdulillah bersyukur saya kepada Allah kerana dengan limpah kurniaNya dapat saya menyiapkan tesis ini. Sesungguhnya, tesis ini adalah hasil kerja keras yang tidak mungkin dapat direalisasikan tanpa sumbangan dan sokongan pelbagai pihak.

Ribuan terima kasih dirakamkan kepada Kementerian Pelajaran Malaysia kerana memberi biasiswa dan peluang kepada saya untuk melanjutkan pengajian dalam bidang Pendidikan Swasta ini.

Terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya, Dr. Halim bin Ahmad dan Dr. Tang Keow Ngang atas segala panduan, bimbingan dan nasihat yang diberikan sepanjang tempoh pengajian. Gandingan mantap mereka banyak membantu saya dalam penyelidikan dan penyediaan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga saya rakamkan untuk suami, Tengku Ahmad Badrul Shah bin Raja Hussin, anak-anak dan ahli keluarga yang sentiasa memberikan semangat dan dorongan di samping mendoakan kejayaan saya. Terima kasih kerana sentiasa berada di sisi dan memberikan kekuatan di waktu saya amat memerlukannya. Kejayaan ini milik kita bersama.

## ISI KANDUNGAN

## MUKA SURAT

PENGHARGAAN .....	ii
ISI KANDUNGAN .....	iii
SENARAI JADUAL.....	viii
SENARAI RAJAH.....	xiii
SENARAI LAMPIRAN .....	xiv
SENARAI SINGKATAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xviii

### BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan.....	1
1.2	Latar Belakang Kajian.....	4
1.3	Pernyataan Masalah.....	9
1.4	Objektif-objektif Kajian.....	14
1.5	Soalan-soalan Kajian.....	15
1.6	Rasional Kajian.....	18
1.7	Signifikan Kajian.....	20
1.8	Limitasi dan Delimitasi Kajian.....	22
1.9	Kerangka Konsep.....	24
1.10	Definisi Operasional.....	30

### BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan.....	34
2.2.	Gambaran Menyeluruh Pengupayaan.....	34
2.2.1	Pengupayaan sebagai Konstruk Perhubungan.....	38
2.2.2.	Pengupayaan sebagai Konstruk Motivasi.....	39
2.3	Pengupayaan Psikologikal.....	40

## MUKA SURAT

2.3.1.	Konsep dan Definisi Pengupayaan Psikologikal.....	40
2.3.2	Dimensi-dimensi Pengupayaan Psikologikal.....	42
2.3.2(a)	Dimensi Makna.....	43
2.3.2(b)	Dimensi Kompetensi.....	44
2.3.2(c)	Dimensi Autonomi.....	44
2.3.2(d)	Dimensi Impak.....	46
2.4.	Pengukuran Pengupayaan Psikologikal .....	47
2.5	Hasil Pengupayaan.....	48
2.5.1	Komitmen Afektif Pensyarah.....	51
2.5.2	Perlakuan Inovatif Pensyarah.....	56
2.6.	Faktor yang Dikaji .....	58
2.6.1	Faktor Demografi.....	60
2.6.2	Faktor Institusi.....	62
2.6.3	Kepercayaan.....	63
2.6.4	Akses terhadap Maklumat.....	68
2.6.5	Akses terhadap Sokongan Organisasi.....	70
2.6.6	Akses terhadap Sumber.....	71
2.6.7	Akses terhadap Peluang Belajar dan Membangun.....	73
2.7	Kerangka Teori.....	76
2.7.1	Kerangka Kognitif Sosial.....	77
2.7.2.	Model Kognitif Pengupayaan.....	79
2.7.2(a)	Peristiwa Persekitaran.....	81
2.7.2(b)	Penilaian Kerja.....	81
2.7.2(c)	Perlakuan.....	83
2.7.2(d)	Penilaian Global.....	83
2.7.2(e)	Gaya Tafsiran.....	83
2.7.2(f)	Intervensi Mengupayakan.....	85

## MUKA SURAT

2.7.3	Rangkaian Nomologikal Pengupayaan Psikologikal.....	86
2.7.4	Teori Kanter Mengenai Struktur Kuasa dalam Organisasi .....	88
2.8	Kajian-kajian Empirikal Terdahulu.....	90
2.8.1	Kajian berkaitan dengan Faktor Antecedent Pengupayaan Psikologikal.....	90
2.8.2	Kajian berkaitan dengan Kesan Pengupayaan Psikologikal.....	98
2.8.3	Kajian berkaitan dengan Komitmen Afektif.....	106
2.8.4	Kajian berkaitan dengan Perlakuan Inovatif.....	110

## BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan.....	113
3.2	Reka Bentuk Kajian.....	113
3.3	Populasi dan Persampelan Kajian.....	115
3.4	Instrumen Kajian.....	121
3.4.1	Bahagian A: Latar Belakang Demografi Pensyarah.....	123
3.4.2	Bahagian B: Skala Pengupayaan Psikologikal.....	123
3.4.3	Bahagian C: Faktor-faktor Antecedent.....	124
3.4.3(a)	Kepercayaan .....	124
3.4.3(b)	Akses terhadap Maklumat .....	125
3.4.3(c)	Akses terhadap Sokongan Organisasi .....	126
3.4.3(d)	Akses terhadap Sumber .....	126
3.4.3(e)	Akses terhadap Peluang Belajar dan Membangun .....	127
3.4.4	Bahagian D: Komitmen Afektif.....	127
3.4.5	Bahagian E: Perlakuan Inovatif.....	127
3.5	Variabel Kajian.....	128
3.5.1	Variabel Bersandar.....	128
3.5.2	Variabel Bebas.....	129
3.5.2(a)	Faktor Demografi.....	129

## MUKA SURAT

3.5.2(b) Faktor Antecedent Pengupayaan Psikologikal.....	129
3.5.2(c) Faktor Institusi.....	130
3.5.3 Variabel <i>Mediator</i> .....	130
3.6 Kajian Rintis.....	130
3.7 Pengumpulan Data.....	134
3.8 Pengukuran Tahap.....	135
3.9 Penganalisan Data.....	136
3.9.1 Analisis Data Tinjauan .....	136
3.9.2 Soalan Kajian dan Prosedur Statistik.....	138
3.9.3 Menguji Fungsi Faktor Ketiga.....	141
3.9.4 Membina Model Cadangan .....	147
<b>BAB 4 DAPATAN KAJIAN</b>	
4.1 Pengenalan.....	148
4.2 Profil Responden dan Institusi.....	148
4.3 Analisis Data Tinjauan.....	152
4.3.1 Kebolehpercayaan dan Kesahan.....	155
4.3.1(a) Skala Pengupayaan Psikologikal .....	156
4.3.1(b) Skala Komitmen Afektif dan Perlakuan Inovatif.....	166
4.3.1(c) Skala Mengukur Faktor Antecedent.....	170
4.4 Dapatan Kajian.....	176
4.5 Rumusan Dapatan Kajian .....	242
<b>BAB 5 KESIMPULAN</b>	
5.1 Pengenalan .....	249
5.2 Ringkasan Kajian .....	249
5.3 Perbincangan.....	255
5.4 Implikasi Kajian .....	271
5.5 Cadangan.....	278

## MUKA SURAT

5.6	Cadangan Kajian Lanjutan.....	287
	RUJUKAN.....	289
	APENDIKS A .....	308
	APENDIKS B .....	310
	APENDIKS C .....	311
	APENDIKS D .....	312
	LAMPIRAN .....	316

## SENARAI JADUAL

### MUKA SURAT

Jadual 2.1	Ringkasan Kajian-kajian Lepas Berkaitan Faktor-faktor Anteseden Pengupayaan Psikologikal.....	97
Jadual 2.2	Ringkasan Kajian-kajian Lepas Berkaitan Hasil Pengupayaan Psikologikal.....	105
Jadual 3.1	Bilangan Pensyarah IPTS Bukan Bertaraf Universiti Mengikut Kelulusan Akademik seperti pada 31 Disember 2003.....	115
Jadual 3.2	Bilangan IPTS Bukan Bertaraf Universiti dan Bilangan Pelajar seperti pada 31 Disember 2003 .....	116
Jadual 3.3	Anggaran Bilangan Pensyarah di IPTS Bukan Bertaraf Universiti di Negeri Pulau Pinang, Kedah dan Kelantan.....	117
Jadual 3.4	Agihan Item Mengikut Dimensi.....	124
Jadual 3.5	Agihan Item Mengikut Faktor Anteseden.....	124
Jadual 3.6	Agihan Item Mengikut Subskala Perlakuan Inovatif.....	128
Jadual 3.7	Sampel Pensyarah bagi Kajian Rintis (n = 272).....	131
Jadual 3.8	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis (n = 272).....	133
Jadual 3.9	Indeks <i>Fit</i> dan Nilai yang Dicapai .....	149
Jadual 4.1	Faktor Demografi Responden Kajian.....	150
Jadual 4.2	Profil Institusi.....	151
Jadual 4.3	Keputusan Pengesanan <i>Outlier</i> Secara Univariat, Bivariat dan Multivariat.....	154



## MUKA SURAT

Jadual 4.4	Min dan Sisihan Piawai Variabel Kajian.....	155
Jadual 4.5	Koefisien Kebolehpercayaan <i>Cronbach</i> Alfa (n = 312) bagi Skala Pengupayaan Psikologikal.....	166
Jadual 4.6	<i>Factor Loading</i> Setiap Item Faktor Antecedent.....	172
Jadual 4.7	Perubahan Indeks <i>Fit</i> bagi Model Pengukuran Faktor Antecedent..	173
Jadual 4.8	Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF bagi Faktor Antecedent.....	175
Jadual 4.9	Koefisien Kebolehpercayaan <i>Cronbach</i> Alfa (n = 312) bagi Skala Mengukur Faktor Antecedent.....	176
Jadual 4.10	Tahap Faktor Antecedent.....	178
Jadual 4.11	Tahap Pengupayaan Psikologikal Keseluruhan dan Mengikut Dimensi.....	179
Jadual 4.12	Tahap Komitmen Afektif dan Perlakuan Inovatif.....	180
Jadual 4.13	Huraian Terhadap Nilai Pekali Korelasi Pearson Berdasarkan Cohen (1988).....	181
Jadual 4.14	Korelasi Pearson antara Min Skor Pengupayaan Psikologikal dengan Faktor Antecedent.....	183
Jadual 4.15	Ujian <i>Box's M</i> : Faktor Demografi dan Pengupayaan Psikologikal...	184
Jadual 4.16	Ujian Multivariat: Kesan Faktor Pencapaian Akademik Tertinggi Terhadap Pengupayaan Psikologikal.....	185
Jadual 4.17	Ujian Univariat: Kesan Faktor Pencapaian Akademik Tertinggi Terhadap Dimensi Pengupayaan Psikologikal.....	186

## MUKA SURAT

Jadual 4.18	Perbandingan <i>Post-Hoc</i> Dimensi Pengupayaan Psikologikal berdasarkan Pencapaian Akademik Tertinggi .....	187
Jadual 4.19	Ujian <i>Box's M</i> : Pengalaman Mengajar.....	187
Jadual 4.20	Ujian Multivariat: Kesan Faktor Pengalaman Mengajar Terhadap Dimensi Pengupayaan Psikologikal.....	188
Jadual 4.21	Ujian <i>Box's M</i> : Pengalaman Mengajar di Institusi Dikaji .....	188
Jadual 4.22	Ujian Multivariat: Kesan Faktor Pengalaman Mengajar di Institusi Terhadap Dimensi Pengupayaan Psikologikal.....	189
Jadual 4.23	Ujian Univariat: Kesan Faktor Pengalaman Mengajar di Institusi Terhadap Dimensi Pengupayaan Psikologikal.....	190
Jadual 4.24	Perbandingan <i>Post-Hoc</i> Dimensi Pengupayaan Psikologikal berdasarkan Pengalaman Mengajar di Institusi .....	191
Jadual 4.25	Ujian <i>Box's M</i> : Status Perkhidmatan.....	191
Jadual 4.26	Ujian Multivariat: Kesan Faktor Status Perkhidmatan Terhadap Dimensi Pengupayaan Psikologikal.....	192
Jadual 4.27	Ujian Multivariat: Kesan Faktor Institusi Terhadap Dimensi Pengupayaan Psikologikal.....	193
Jadual 4.28	Ujian Univariat: Kesan Faktor Institusi Terhadap Dimensi Pengupayaan Psikologikal.....	194
Jadual 4.29	Analisis Regresi Berganda: Faktor Antecedent terhadap Pengupayaan Psikologikal .....	197
Jadual 4.30	Analisis Regresi Berganda: Faktor Antecedent terhadap Dimensi Makna .....	200

## MUKA SURAT

Jadual 4.31	Analisis Regresi Berganda: Faktor Antecedent terhadap Dimensi Kompetensi.....	202
Jadual 4.32	Analisis Regresi Berganda: Faktor Antecedent terhadap Dimensi Autonomi.....	204
Jadual 4.33	Analisis Regresi Berganda: Faktor Antecedent terhadap Dimensi Impak .....	206
Jadual 4.34	Korelasi Pearson antara Min Skor Pengupayaan Psikologikal dengan Komitmen Afektif dan Perlakuan Inovatif.....	208
Jadual 4.35	Analisis Regresi Berganda: Dimensi Pengupayaan Psikologikal terhadap Komitmen Afektif.....	211
Jadual 4.36	Analisis Regresi Berganda: Dimensi Pengupayaan Psikologikal terhadap Perlakuan Inovatif.....	213
Jadual 4.37	Korelasi Pearson antara Faktor Antecedent dengan Komitmen Afektif dan Perlakuan Inovatif.....	215
Jadual 4.38	Analisis Regresi Berganda: Faktor Antecedent terhadap Komitmen Afektif.....	216
Jadual 4.39	Analisis Regresi Berganda: Faktor Antecedent terhadap Perlakuan Inovatif.....	218
Jadual 4.40	Ujian Multivariat: Kesan Faktor Pengalaman Mengajar terhadap Komitmen Afektif dan Perlakuan Inovatif .....	220
Jadual 4.41	Min dan Sisihan Piawai Perlakuan Inovatif Pensyarah mengikut Pengalaman Mengajar.....	221
Jadual 4.42	Ujian <i>Box's M</i> : Faktor Institusi terhadap Komitmen Afektif dan Perlakuan Inovatif .....	223.

## MUKA SURAT

Jadual 4.43	Ujian Multivariat: Kesan Faktor Institusi terhadap Komitmen Afektif dan Perlakuan Inovatif .....	224
Jadual 4.44	Menguji Kesan Pengantaraan Menggunakan Regresi Berganda: Komitmen Afektif .....	226
Jadual 4.45	Menguji Kesan Pengantaraan Menggunakan Regresi Berganda: Perlakuan Inovatif.. .....	228
Jadual 4.46	Ringkasan Indeks <i>Fit</i> berdasarkan Model .....	232
Jadual 4.47	Keputusan Anggaran berdasarkan <i>Maximum Likelihood</i> .....	242
Jadual 4.48	Ringkasan Keputusan Pengujian Hipotesis Nol .....	245

## SENARAI RAJAH

### MUKA SURAT

Rajah 1.1	Faktor Antecedent Pengupayaan Psikologikal dan Pengaruhnya Terhadap Perlakuan Inovatif dan Komitmen Afektif Pensyarah....	29
Rajah 2.1	Antecedent dan Hasil Pengupayaan Pekerja.....	79
Rajah 2.2	Model Kognitif Pengupayaan.....	82
Rajah 2.3	Rangkaian Separa Nomologikal Pengupayaan Psikologikal di Tempat Kerja ( <i>Partial Nomological Network of Psychological Empowerment in the Workplace</i> ).....	87
Rajah 2.4	Hubungan Antara Konsep-Konsep Dalam Teori Struktur Kanter Mengenai Kuasa dalam Organisasi.....	89
Rajah 3.1	Model <i>Mediator</i> .....	143
Rajah 4.1	Plot <i>Scree</i> .....	159
Rajah 4.2	Model Pengukuran bagi Skala Pengupayaan Psikologikal .....	163
Rajah 4.3	Analisis Faktor Pengesahan <i>Order</i> Kedua bagi Skala Pengupayaan Psikologikal.....	165
Rajah 4.4	Model Pengukuran Komitmen Afektif dan Perlakuan Inovatif.....	169
Rajah 4.5	Model Pengukuran Awal Faktor Antecedent.....	171
Rajah 4.6	Model Pengukuran Akhir Faktor Antecedent .....	174
Rajah 4.7	Model 1.....	234
Rajah 4.8	Model 2.....	235

## **MUKA SURAT**

Rajah 4.9	Model 3 .....	236
Rajah 4.10	Model yang Diubah Suai .....	238
Rajah 4.11	Model yang Dicapadangkan .....	240

## **SENARAI LAMPIRAN**

## **MUKA SURAT**

LAMPIRAN 1	Soal Selidik Profil Institusi .....	317
LAMPIRAN 2	Soal Selidik Pensyarah .....	319
LAMPIRAN 3	Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan .....	326
LAMPIRAN 4	Contoh Surat Irian kepada Pihak Pengurusan IPTS .....	327

## SENARAI SINGKATAN

AGFI	<i>Adjusted Goodness-of-Fit Index</i>
Amos	<i>Analysis of Moment Structures</i>
ANOVA	<i>Analysis of Variance</i>
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
CI	Selang Keyakinan ( <i>Confidence Interval</i> )
C.R.	<i>Critical Ratio</i>
df	darjah kebebasan ( <i>Degree of Freedom</i> )
EDA	<i>Exploratory Data Analysis</i>
GFI	<i>Goodness-of-Fit Index</i>
IPT	Institusi Pendidikan Tinggi
IPTS	Institusi Pendidikan Tinggi Swasta
ITD	Institut Teknologi Darul Naim
MANCOVA	<i>Multivariate Analysis of Covariance</i>
MANOVA	<i>Multivariate Analysis of Variance</i>
NFI	<i>Normed Fit Index</i>
SD	Sisihan piawai ( <i>Standard Deviation</i> )
S.E.	ralat piawai ( <i>Standard Error</i> )
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
RMSR	<i>Root Mean Square Residual</i>
RN	Jururawat Berdaftar ( <i>Registered Nurse</i> )
RPN	Jururawat Praktikal Berdaftar ( <i>Registered Practical Nurse</i> )
TLI	<i>Tucker Lewis Index</i>
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>

# FAKTOR ANTESEDEN PENGUPAYAAN PSIKOLOGIKAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERLAKUAN INOVATIF DAN KOMITMEN AFEKTIF PENSYARAH

## ABSTRAK

Kajian berbentuk *ex-post facto* ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara faktor anteseden (kepercayaan, akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun) dengan pengupayaan psikologikal dan mengenal pasti pengaruh pengupayaan psikologikal terhadap perlakuan inovatif dan komitmen afektif pensyarah. Kajian ini adalah berdasarkan gabungan empat model dan teori iaitu model kognitif sosial (Koberg, Boss, Senjem & Goodman, 1999), model kognitif pengupayaan (Thomas & Velthouse, 1990), rangkaian nomologikal pengupayaan psikologikal (Spreitzer, 1995b) dan teori Kanter (1988, 1993). Sejumlah 312 orang pensyarah dan 25 orang pihak pengurusan dari institusi pendidikan tinggi swasta (IPTS) bukan bertaraf universiti di negeri Pulau Pinang, Kedah dan Kelantan telah dipilih sebagai responden kajian menggunakan kaedah persampelan *multi-stage*. Perisian SPSS versi 15.0 telah digunakan untuk menganalisis data dan perisian Amos 7.0 digunakan untuk membina model-model pengukuran bagi menilai kesahan konvergen dan diskriminan skala-skala utama iaitu Skala Pengupayaan Psikologikal (Spreitzer, 1992; 1995b), Skala Perlakuan Inovatif (Janssen, 2000) dan Skala Komitmen Afektif (Meyer & Allen, 1984). Model-model struktur bagi menguji fungsi pengupayaan psikologikal sebagai *mediator* antara faktor anteseden dengan perlakuan inovatif dan komitmen afektif pensyarah juga dibina berdasarkan *structural equation modeling*. Kajian ini mengesahkan pengupayaan psikologikal sebagai konstruk motivasi yang dimanifestasikan oleh empat dimensi kognitif (makna, kompetensi, autonomi dan impak) seperti yang dinyatakan oleh Spreitzer (1992) dalam konteks IPTS bukan bertaraf universiti. Dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor anteseden mempunyai hubungan yang signifikan dengan pengupayaan psikologikal



pada tahap keertian .01 (nilai r antara .20 hingga .35). Kajian ini juga mendapati faktor akses terhadap peluang belajar dan membangun ( $t_{311} = 3.28$ ,  $p < .01$ ,  $\beta = .25$ ) serta akses terhadap sumber ( $t_{311} = 2.55$ ,  $p < .05$ ,  $\beta = .20$ ) merupakan peramal pengupayaan psikologikal yang signifikan. Pengupayaan psikologikal juga dibuktikan berfungsi sebagai separa *mediator* antara faktor anteseden dengan perlakuan inovatif tetapi tidak berfungsi sebagai *mediator* antara faktor anteseden dengan komitmen afektif pensyarah. Sebuah model struktur yang menggambarkan hubungan antara faktor anteseden dan pengupayaan psikologikal dengan perlakuan inovatif dan komitmen afektif dicadangkan. Model yang dicadangkan ini dapat digunakan oleh pihak pengurusan IPTS bukan bertaraf universiti untuk mengenal pasti program intervensi yang berkesan bagi meningkatkan perlakuan inovatif dan komitmen afektif dalam kalangan pensyarah.

# **ANTECEDENT FACTORS OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ITS INFLUENCE ON LECTURERS' INNOVATIVE BEHAVIOUR AND AFFECTIVE COMMITMENT**

## **ABSTRACT**

The aim of this ex-post facto designed research was to investigate the relationship between antecedent factors (trust, access to information, organizational support, resources, and opportunity to learn and develop) and psychological empowerment and to identify the influence of psychological empowerment on lecturers' innovative behaviour and affective commitment. This study is based on the combination of four models and theories i.e. social cognitive model (Koberg, Boss, Senjem & Goodman, 1999), empowerment cognitive model (Thomas & Velthouse, 1990), nomological network of psychological empowerment (Spreitzer, 1995b) and Kanter's theory (1988, 1993). A total of 312 lecturers and 25 management representatives from non-university private higher education institutions (PHEIs) in Pulau Pinang, Kedah and Kelantan were selected as respondents using multi-stage sampling method. SPSS version 15.0 was utilized to analyze the data and Amos 7.0 software was used to build measurement models in order to evaluate the convergent and discriminant validity of the major scales used i.e. Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1992; 1995b), Innovative Behaviour Scale (Janssen, 2000) and Affective Commitment Scale (Meyer & Allen, 1984). Models were also built to test the function of psychological empowerment as a mediator between antecedent factors and lecturers' innovative behavior and affective commitment using structural equation modeling techniques. This study verified psychological empowerment as a motivational construct manifested through four dimensions (meaning, competence, autonomy and impact) as stated by Spreitzer (1992) in the non-university PHEIs context. The findings suggested that antecedent factors were significantly related to psychological empowerment at significance level of .01 (r value ranges from .20 to

.35). This study also indicated that access to opportunity to learn and develop ( $t_{311} = 3.28, p < .01, \beta = .25$ ) and access to resources ( $t_{311} = 2.55, p < .05, \beta = .20$ ) were significant predictors of psychological empowerment. Psychological empowerment was proven to be a partial mediator between antecedent factors and innovative behaviour but did not function as a mediator between antecedent factors and lecturers' affective commitment. A structural model depicting the relationship between antecedent factors, psychological empowerment, innovative behaviour and affective commitment was suggested. This suggested model can be used by the management of PHEIs to identify intervention programs that can increase innovative behaviour and affective commitment effectively.

## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1.1 Pendahuluan**

Di bawah Wawasan 2020, liberalisasi polisi pendidikan mengakibatkan pendemokrasian, penswastaan dan pemencaran sistem pendidikan Malaysia berlaku. Pemencaran sistem pengurusan pendidikan ini bertujuan untuk menggalakkan pengurusan berasaskan institusi pendidikan dan pengupayaan tenaga pengajar (Lee, 1999). Menurut Ketua Jabatan Asas Pendidikan Fakulti Pengajian Pendidikan Universiti Putra Malaysia, Profesor Madya Dr. Mohd. Majid Konting, sistem pengurusan berasaskan institusi ini memberi pengupayaan kepada institusi pendidikan kerana pemimpin institusi atau pengetua lebih mengetahui keperluan dan kehendak mereka (Marzita, 2005). Menurut Gamoran, Porter dan Gahng (1994) pula, pengupayaan tenaga pengajar ialah elemen utama dalam strategi reformasi pendidikan.

Melaksanakan pengupayaan sama ada di institusi pendidikan mahupun organisasi lain, memerlukan prasyarat tertentu yang dikatakan sebagai faktor anteseden terhadap pengupayaan. Misalnya, persekitaran kerja yang menyediakan akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun dapat menggalakkan amalan pengupayaan dan mengupayakan pekerja untuk melaksanakan tugas mereka (Kanter, 1977; 1993). Keempat-empat faktor anteseden ini dapat menyumbang pada persepsi pekerja terhadap pengupayaan (Miller, Goddard & Laschinger, 2001) dan adalah penting untuk pertumbuhan pengupayaan (Laschinger, Finegan, Shamian & Wilk, 2003).

Selain faktor anteseden tersebut, kepercayaan juga adalah satu syarat kritikal sebelum pihak pengurusan dapat mengupayakan pekerja (Mishra & Spreitzer, 1994). Seperti yang dinyatakan oleh Spreitzer dan Quinn (2001), Cartwright (2002) dan Hanson (2003), pada dasarnya, kepercayaan diperlukan dalam melaksanakan pengupayaan. Tanpa kepercayaan, pekerja mungkin berasa sangsi dan syak terhadap tindakan pihak pengurusan mengamalkan pengupayaan kerana pengupayaan adalah sesuatu yang baru bagi sesetengah organisasi (Cartwright, 2002).

Perasaan pengupayaan juga boleh dipengaruhi oleh faktor demografi seperti pengalaman bekerja (Dimitriades & Kifidu, 2004), tahap pendidikan (Koberg, Boss, Senjem & Goodman, 1999; Cordery, Sevastos, Mueller & Parker, 1993; Rudolph & Peluchette, 1993) dan tempoh bertugas di organisasi (Koberg et al., 1999). Selain itu, faktor institusi juga mempengaruhi pengupayaan psikologikal. Menurut Spreitzer (1996), saiz unit mempunyai hubungan dengan pengupayaan psikologikal iaitu saiz unit yang lebih besar dapat meningkatkan pengupayaan psikologikal.

Sungguhpun begitu, pengupayaan hanya dapat dicapai apabila keadaan psikologikal menghasilkan persepsi pengupayaan dalam kalangan pekerja (Mishra & Spreitzer, 1998; Quinn & Spreitzer, 1997). Pengupayaan psikologikal ini akan menghasilkan pendekatan aktif, bukannya pasif, terhadap kerja yang mengakibatkan seseorang berusaha dan berasa berupaya untuk membentuk peranan kerja dan konteks kerja (Spreitzer, 1995b). Perasaan pengupayaan ini ditunjukkan melalui kompetensi atau keyakinan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan baik; impak dan pengaruh yang dirasakan oleh pekerja dalam peranan kerja; kesungguhan sendiri atau kebebasan memilih yang ditanggap oleh pekerja dalam menjalankan tugas mereka (autonomi); serta perasaan bahawa kerja mereka bermakna dan penting (Spreitzer, 1995b; Thomas & Velthouse, 1990; Conger & Kanungo, 1988). Malah, menurut Spreitzer (1995b), pengupayaan psikologikal berfungsi sebagai *mediator* antara faktor anteseden dengan hasil atau pengaruh pengupayaan psikologikal.

Pengupayaan psikologikal yang dirasakan oleh pekerja ini dapat mempengaruhi individu dan organisasi (Koberg et al., 1999) dan telah dibuktikan mempengaruhi keberkesanan pengurusan dan organisasi (Spreitzer, 1995b). Antaranya, dengan pengupayaan psikologikal, pekerja akan lebih bersedia menerima perubahan, lebih inovatif dan tidak takut untuk mencuba sesuatu yang baru (Spreitzer & Quinn, 2001). Pengupayaan juga dikatakan dapat mempengaruhi komitmen dan prestasi pekerja (Cunningham, Hyman & Baldry, 1996). Penglibatan pekerja dalam membuat keputusan tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik tetapi juga untuk menggalakkan komitmen untuk melaksanakan keputusan yang diambil (Vroom & Jago, 1988).

Di institusi pendidikan pula, staf yang menikmati lebih pengupayaan menunjukkan semangat yang tinggi ke arah merealisasikan idea baru, lebih berusaha untuk menambahbaik keadaan pembelajaran pelajar dan aktif dalam aktiviti dan tugas-tugas institusi (Short, Greer & Melvin, 1994). Di Malaysia umpamanya, kerajaan telah menyarankan supaya tenaga pengajar dan pihak pengurusan pendidikan menjadi lebih proaktif, reflektif, kreatif dan inovatif bagi meningkatkan keberkesanan (Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, 1995).

Kesimpulannya, sungguhpun faktor anteseden seperti kepercayaan dan persekitaran kerja yang menyediakan akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun dapat mengupayakan pensyarah, persepsi pensyarah terhadap persekitaran kerjanyalah yang membentuk pengupayaan yang dirasakan oleh pensyarah secara psikologikal. Pengupayaan psikologikal ini pula dijangka akan mempengaruhi keberkesanan pengurusan dan organisasi. Justeru, selain mengkaji hubungan antara faktor anteseden, faktor demografi dan faktor institusi dengan pengupayaan psikologikal, kajian ini juga mengkaji fungsi pengupayaan psikologikal sebagai *mediator* dan seterusnya mengkaji pengaruh pengupayaan psikologikal terhadap perlakuan inovatif dan komitmen afektif pensyarah.

## **1.2 Latar Belakang Kajian**

Kementerian Pendidikan telah menetapkan matlamat untuk menjadikan Malaysia sebagai Pusat Kecemerlangan Pendidikan bagi memenuhi wawasan menjadikan pendidikan di Malaysia bertaraf dunia (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2001). Untuk merealisasikan matlamat ini dan juga memenuhi permintaan sosial yang meningkat terhadap pendidikan tinggi, Malaysia telah menswastakan sektor pendidikan tinggi dengan melonggarkan sekatan dalam menubuhkan sekolah, institusi dan kolej swasta (Lee, 2004). Melalui polisi liberalisasi dan penswastaan, sektor swasta telah digalakkan untuk memainkan peranan yang lebih penting dalam menyediakan pendidikan tinggi (Norris, 1999). Penglibatan sektor swasta ini dapat menyediakan peluang kepada lebih ramai pelajar untuk mendapat akses terhadap pendidikan tinggi dan tidak hanya bergantung pada tempat yang terhad di institusi pendidikan tinggi awam (Lee, 1999). Selain itu, penswastaan pendidikan tinggi ini juga akan mengurangkan perbelanjaan pengurusan dan pembangunan pendidikan oleh kerajaan pusat (Norris, 1999).

Perkembangan yang pesat dalam pendidikan swasta dapat dilihat dari pertambahan bilangan institusi pendidikan swasta serta bilangan pelajar di institusi-institusi berkenaan. Bilangan institusi pendidikan swasta telah bertambah lebih daripada empat kali ganda dalam tempoh sepuluh tahun dari 156 buah institusi dalam tahun 1992 hingga 707 buah institusi dalam tahun 2002 (Tan, 2002). Bilangan pelajar yang berdaftar dalam institusi pendidikan swasta juga meningkat dari 35,600 orang dalam tahun 1990 ke 203,000 orang dalam tahun 2000. Angka ini adalah 53% dari jumlah kesemua pelajar peringkat tertiar (Tan, 2002). Dalam tahun 2003, bilangan pelajar berjumlah 237, 839 orang (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2004). Ini menunjukkan peningkatan bilangan pelajar sebanyak 17% dalam jangka masa empat tahun. Dengan perkembangan yang pesat dalam pendidikan tinggi swasta, matlamat kerajaan untuk menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan di rantau ini akan menjadi nyata (Lee, 2004).

Sektor pendidikan tinggi swasta adalah satu perkembangan sosial yang baru. Inovasi, percubaan serta adaptasi terhadap permintaan setempat dan trend global mengakibatkan sektor ini bersemangat, senang dan cepat berubah (Lee, 2004). Institusi pendidikan tinggi swasta (IPTS) perlu mematuhi semua peraturan di bawah Akta Pendidikan Tinggi Swasta 1996 (555) yang telah digubal dalam tahun 1997. Sektor Pengurusan IPTS yang bernaung di bawah Kementerian Pengajian Tinggi berperanan untuk memantau penubuhan dan pendaftaran IPTS yang menawarkan pendidikan tertiar. Sektor Pengurusan IPTS juga perlu memastikan bahawa penawaran pendidikan adalah berkualiti dan relevan dengan keperluan negara. Kursus pengajian yang ditawarkan perlu memperolehi akreditasi daripada Lembaga Akreditasi Negara (LAN) sekurang-kurangnya, jika tidak dari agensi kualiti luar negara (MAPCU, 2005).

Bekas Menteri Pendidikan Tan Sri Musa Mohamad dalam ucapan perasmian di Seminar Pendidikan Swasta pada tahun 2000, menyeru supaya IPTS berusaha ke arah menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menawarkan perkhidmatan serta produk kepada klien mereka. Malah, menurut beliau, inovasi serta penghasilan pengetahuan dalam kalangan pekerja untuk memastikan kualiti produk dan perkhidmatan yang berterusan di IPTS telah menjadi fokus pendidikan negara (Musa, 2000).

Semakin ramai majikan menggunakan pendekatan pengupayaan dalam tahun 1980an dan 1990an (Cunningham et al., 1996) dan ramai penulis memanggil tahun 1990an sebagai era pengupayaan (Hardy & Leiba-O'Sullivan, 1998). Pengupayaan semakin dipentingkan di tempat kerja sehinggakan seorang Ketua Pegawai Eksekutif menyatakan, *"No vision, no strategy can be achieved without able and empowered employees,"* (Argyris, 1998). Polisi penglibatan pekerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pekerja dengan menggalakkan mereka menyuarakan pendapat dan memberikan mereka lebih tanggungjawab terhadap kerja mereka (Fisher, 1995).

Dalam Kementerian Pendidikan Malaysia (kini Kementerian Pelajaran), sama ada disedari atau tidak, amalan pengupayaan pada semua peringkat telah lama



dilaksanakan (Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, 1995). Sungguhpun begitu, menurut Abdul Latif (2004), amalan yang berasaskan pengupayaan adalah satu agenda baru Kementerian Pendidikan Malaysia. Kebanyakan literatur mengenai reformasi dalam bidang pendidikan menekankan mengenai pemberian lebih peluang kepada tenaga pengajar untuk melibatkan diri dalam menentukan matlamat dan polisi institusi pendidikan serta menggunakan pertimbangan yang profesional dalam hal-hal berkaitan kurikulum dan pengajaran (Maeroff, 1988; Gamoran et al., 1994).

Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (1995) telah menyarankan beberapa aspek yang wajar diupayakan iaitu mengurus masa pengajaran, mengawal kelas, berkomunikasi dan membentuk hubungan dengan pelajar mengikut cara yang difikirkan paling baik dan sesuai dengan kurikulum yang digunakan, tahap kebolehan pelajar dan persekitaran. Seseorang tenaga pengajar yang diupayakan mempunyai autoriti yang signifikan dalam proses pemilihan strategi dan kaedah pelaksanaan dasar-dasar pendidikan (Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, 1995).

Umpamanya, di IPTS seperti Institusi Teknologi Darul Naim (ITD), pensyarah diberi peluang melibatkan diri dalam proses menentukan falsafah, visi, nilai teras dan misi institusi melalui kaedah sumbangsaran. Pensyarah juga dilibatkan dalam menetapkan tatacara operasi standard yang lengkap bagi semua proses yang terlibat dalam perkhidmatan ITD. Selain itu, pensyarah di ITD juga diberi akses terhadap peluang belajar dan membangun. Mereka berpeluang menyertai bengkel, kursus dan program seperti program peningkatan kecemerlangan akademik dan bengkel penilaian pengajaran pensyarah. Bengkel, kursus dan program ini diadakan untuk memberikan maklumat, meningkatkan kemahiran pedagogi dan melatih pensyarah dalam aspek pengajaran dan pembelajaran.

Terdapat pelbagai definisi pengupayaan. Lightfoot (1986) umpamanya mendefinisikan pengupayaan sebagai peluang seseorang untuk mempunyai autonomi,

pilihan, tanggungjawab dan penglibatan membuat keputusan dalam organisasi. Clutterbuck dan Kernaghan (1999) pula mengutarakan definisi pengupayaan yang diberikan oleh Richard Carver, pengarah urusan *Coverdale Organization*, iaitu menggalakkan dan membenarkan individu mengambil tanggungjawab peribadi untuk menambahbaik cara melakukan kerja dan menyumbang terhadap matlamat organisasi.

Pengupayaan adalah satu usaha pihak pengurusan untuk meningkatkan kecekapan pengoperasian sesebuah organisasi dengan mengagihkan sebahagian daripada bidang tugas dan tanggungjawab kepada orang bawah yang dikenal pasti (Short et al., 1994). Inisiatif ini akan mendorong potensi individu yang dipertanggungjawabkan mempamerkan bakat dan kreativiti sendiri, bijak membuat keputusan serta mempunyai harga diri dan motivasi diri yang tinggi untuk meningkatkan pencapaian dan produktiviti organisasi (Short et al., 1994).

Dalam konteks Kementerian Pendidikan, pengupayaan didefinisikan sebagai 'satu amalan profesional, pentadbiran dan pengurusan pendidikan'. Amalan pengupayaan pada peringkat Kementerian Pendidikan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan kelancaran dan efisiensi pelaksanaan sesuatu dasar pendidikan; autonomi tenaga pengajar dan autonomi pengajaran; serta perkongsian kuasa oleh pemimpin sesebuah institusi dengan kakitangan bawahan (Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, 1995).

Menurut Spreitzer (1996) dan Bandura (1989a), persepsi pekerja terhadap persekitaran dapat mempengaruhi pengupayaan intrapersonal yang dirasakan oleh pekerja. Persepsi pekerja mengenai keadaan persekitaran ini terhasil dari terjemahan atau tanggapan pekerja dan mungkin tidak menggambarkan keadaan persekitaran sebenar (Thomas & Velthouse, 1990). Pekerja akan berasa diupayakan apabila pekerja melihat persekitaran kerja mereka sebagai memberikan peluang dan bukannya kekangan (Spreitzer, 1995a). Sebaliknya, struktur sosial birokratik

tradisional yang mempunyai ciri-ciri hierarki, formalisasi dan sentralisasi pula dilihat sebagai mengekang pekerja kerana ketegaran yang meluas (Spreitzer, 1995a).

Conger dan Kanungo (1988) mencadangkan bahawa pengupayaan adalah satu konstruk motivasi dan bukannya konstruk hubungan pemimpin-ahli dan mengkritik literatur yang membincangkan pengupayaan sebagai delegasi autoriti atau teknik pengurusan berpenglibatan. Delegasi autoriti atau perkongsian sumber hanyalah merupakan satu set keadaan yang mungkin tetapi tidak semestinya mengupayakan pekerja. Conger dan Kanungo (1988) telah mengintegrasikan pendekatan yang pelbagai dalam literatur pengurusan dan psikologi dan seterusnya mendefinisikan pengupayaan sebagai proses menguatkan perasaan efikasi sendiri dalam kalangan ahli organisasi sama ada melalui identifikasi keadaan yang mengakibatkan keadaan tanpa kuasa atau melalui pengurangan keadaan tanpa kuasa tersebut (Conger & Kanungo, 1988). Keadaan tanpa kuasa ini dapat dikurangkan dengan memberikan maklumat efikasi melalui amalan formal dan teknik tidak formal organisasi (Conger & Kanungo, 1988).

Berdasarkan kerja Conger dan Kanungo (1988) ini, Thomas dan Velthouse (1990) telah memperkembangkan konsep pengupayaan dan mencadangkan model proses persepsi yang menggalakkan motivasi intrinsik kerja. Thomas dan Velthouse mendefinisikan pengupayaan sebagai motivasi intrinsik kerja yang dimanifestasikan dalam empat dimensi kognitif yang menunjukkan orientasi pekerja kepada peranan kerjanya. Dimensi-dimensi tersebut ialah makna, kompetensi, pilihan dan impak. Pendekatan Thomas dan Velthouse (1990) ini menekankan keadaan psikologi pekerja apabila dimotivasikan.

Berdasarkan pendapat Conger dan Kanungo (1988) dan Thomas dan Velthouse (1990), Spreitzer (1992, 1995a, 1995b) mendefinisikan pengupayaan sebagai konstruk keseluruhan yang dimanifestasikan dalam empat dimensi kognitif iaitu makna, kompetensi, kesungguhan sendiri dan impak. Keempat-empat dimensi ini

menunjukkan orientasi aktif dalam mana individu berharap atau berasa dia dapat membentuk peranan dan konteks kerjanya.

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Thomas dan Velthouse (1990) dan Spreitzer (1992, 1995a, 1995b), terdapat empat atribut utama pengupayaan psikologikal iaitu makna (nilai matlamat kerja yang ditanggap), kompetensi (perasaan efikasi sendiri), pilihan (perasaan kesungguhan sendiri atau autonomi) dan impak (tanggapan seseorang tentang keupayaannya untuk mempengaruhi). Justeru, pengupayaan psikologikal dalam kajian ini merujuk pada sejauh mana pensyarah berasa kerja mereka adalah bermakna; sejauh mana pensyarah berasa mereka mempunyai kompetensi dan autonomi dalam menjalankan tugas; dan sejauh mana pensyarah berasa mereka mempunyai impak terhadap apa-apa yang berlaku di jabatan.

#### **1.4 Pernyataan Masalah**

Pemencaran sistem pentadbiran dan pengurusan pendidikan perlu dilaksanakan kerana perkembangan dan perubahan pendidikan menyebabkan pentadbiran dan pengurusan pendidikan tidak dapat dijalankan secara berkesan pada peringkat pusat (Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, 1995). Sungguhpun pemencaran sistem pengurusan pendidikan di bawah Wawasan 2020 bertujuan untuk menggalakkan pengurusan berasaskan institusi pendidikan dan pengupayaan pensyarah (Lee, 1999), menurut Profesor Madya Dr. Mohd. Majid Konting, sistem ini sukar dilaksanakan kerana sistem pendidikan negara masih terikat pada sistem berpusat (Marzita, 2005). Peluang untuk pensyarah di IPTS diupayakan juga didapati masih agak kurang. Mengikut Lee (2004), pensyarah di IPTS kurang diberi peluang menyuarakan pendapat dalam aspek pengurusan dan pentadbiran institusi. Institusi swasta ini selalunya diuruskan oleh lembaga pengarah atau pentadbir yang diwakili oleh pemegang kepentingan (Lee, 2004). Pensyarah tidak diberi kebebasan untuk bertindak mengikut pertimbangan mereka sendiri. Mereka

dikehendaki mematuhi segala peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan sama ada oleh institusi atau pihak kerajaan. Sungguhpun begitu, pensyarah tersebut masih dipertanggungjawabkan terhadap segala tindakan mereka dan keputusan yang terhasil daripada tindakan tersebut. Pensyarah akademik sedang mengalami pengurangan autonomi, walaupun menghadapi tuntutan yang lebih tinggi terhadap akauntabiliti (Lee, 2002; Middaugh, 2001; Taylor, 1999). Sekiranya tahap pengupayaan pensyarah masih kurang, pensyarah perlu diberi lebih peluang bagi menyumbangkan pendapat dan menentukan cara kerja mereka sendiri agar matlamat sistem pendidikan untuk menggalakkan pengupayaan dalam kalangan pensyarah dapat dijayakan. Justeru, kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti tahap pengupayaan psikologikal di kalangan pensyarah di IPTS bukan bertaraf universiti supaya langkah-langkah yang sesuai dapat diambil.

Kurangnya kepercayaan pensyarah terhadap pihak pengurusan sesuatu institusi juga dapat menyukarkan pengupayaan dilaksanakan. Pengupayaan adalah sesuatu yang baru bagi sesetengah institusi. Pensyarah perlu mempunyai kepercayaan bahawa pengupayaan adalah baik untuk mereka dan juga institusi. Cartwright (2002) menyatakan apabila kepercayaan wujud, pengupayaan sebenar akan berlaku dan potensi staf dapat digunakan sepenuhnya dalam mencapai matlamat organisasi. West-Burnham dan O'Sullivan (1998) berpendapat bahawa sistem pendidikan pada peringkat kebangsaan selalunya tidak dipercayai dan banyak kawalan diaplikasikan. Sungguhpun begitu, tahap kawalan dan kepercayaan mungkin berbeza antara satu institusi dengan institusi yang lain mengikut keadaan di institusi berkenaan (West-Burnham & O'Sullivan, 1998). Kawalan yang berlebihan menggambarkan bahawa tahap kepercayaan di institusi pendidikan masih lagi kurang. Kajian ini bertujuan mengenal pasti tahap kepercayaan pensyarah terhadap pihak pengurusan dan mengesan hubungan kepercayaan ini dengan pengupayaan psikologikal yang dialami oleh pensyarah.

Selain itu, amalan pengupayaan di Kementerian Pendidikan dapat mengatasi karenah birokrasi dan membolehkan keputusan dan tindakan, khususnya yang tidak melibatkan pemutusan dasar, dilaksanakan pada peringkat bawah (Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, 1995). Budaya birokratik yang diamalkan di dalam sesebuah organisasi menyukarkan perubahan dibuat (Spreitzer & Quinn, 2001). Kebanyakan pengurus tidak bersedia untuk mengamalkan pengupayaan walaupun pengupayaan dikatakan mempunyai banyak kesan positif. Pihak yang mempunyai autoriti didapati kurang memberikan sokongan terhadap amalan pengupayaan kerana mereka telah biasa membuat keputusan dan menyelesaikan masalah untuk pekerja (Clutterback & Kernaghan, 1999). Mereka tidak sanggup melepaskan kawalan dan tidak mempercayai pekerja akan membuat perkara yang betul (Spreitzer & Quinn, 2001). Mereka juga takut dengan inisiatif pekerja yang terlalu banyak dan mereka menganggap cadangan daripada pekerja sebagai kritikan (Clutterback & Kernaghan, 1999). Tanpa sokongan dan kesediaan pihak pengurusan untuk mengupayakan pensyarah, tahap pengupayaan psikologikal yang dialami oleh pensyarah mungkin tidak dapat ditingkatkan. Justeru, kajian ini bertujuan mengenal pasti tahap sokongan organisasi mengikut tanggapan pensyarah dan mengesan hubungannya dengan pengupayaan psikologikal yang dialami oleh pensyarah di IPTS bukan bertaraf universiti.

Pendidikan tinggi swasta masih lagi merupakan satu fenomena sosial yang baru di Malaysia (Lee, 2004). Justeru, pendidikan tinggi swasta perlulah berinovatif untuk memenuhi keperluan tempatan dan trend global. Perlakuan inovatif dalam kalangan pensyarah adalah penting untuk membantu pensyarah menangani masalah yang dihadapi semasa menjalankan tugas mereka. Mereka perlu berani untuk mencuba idea baru dan membuat perubahan mengikut keperluan semasa (Lee, 2004). Pendapat ini disokong oleh Spreitzer dan Quinn (2001) yang menyatakan bahawa organisasi memerlukan pengetahuan, idea, tenaga dan kreativiti daripada setiap pekerja untuk berdaya saing dalam persekitaran yang dinamik. Pengupayaan dapat

mengakibatkan pekerja lebih bersedia menerima perubahan, lebih inovatif dan tidak takut untuk mencuba sesuatu yang baru (Spreitzer & Quinn, 2001). Perlakuan inovatif dalam kalangan pensyarah di IPTS adalah penting bagi memastikan kejayaan sesebuah IPTS. Sungguhpun pengupayaan telah dibuktikan mempengaruhi perlakuan inovatif pekerja, pengaruh pengupayaan terhadap perlakuan inovatif pensyarah di IPTS bukan bertaraf universiti hanya dapat dipastikan dengan menjalankan kajian.

Selain itu, inovasi serta penghasilan pengetahuan dalam kalangan pekerja untuk memastikan kualiti produk dan perkhidmatan yang berterusan di IPTS, telah menjadi fokus pendidikan negara. Penggabungan IPTS bagi mengoptimumkan sumber dan kepakaran dapat mempertingkatkan daya saing IPTS (Musa, 2000). Mengikut Meriam (2005), kajian mengenai tahap inovasi IPTS perlu dilaksanakan dalam masa terdekat memandangkan kepentingan inovasi dalam sektor ini. Menurut beliau, tahap inovasi di IPTS perlu diketahui bagi memudahkan IPTS mengenal pasti kekuatan dan kelemahan masing-masing dan seterusnya berusaha mengekalkan kekuatan dan memperbaiki kelemahan tersebut.

Komitmen afektif iaitu keinginan pensyarah untuk terus berada dalam institusi tersebut adalah kurang dan dapat mengakibatkan pusing ganti pensyarah yang tinggi di IPTS. Menurut Lee (2004), ramai pensyarah sambil diambil bekerja di IPTS bagi mengatasi masalah kekurangan pensyarah dan juga untuk mengurangkan kos. Kebanyakan pensyarah sambil ini berpindah dari satu institusi ke institusi yang lain kerana mengambil peluang daripada gaji yang ditawarkan (Lee, 2004). Menurut Khatri, Chong dan Budhwar (2001), komitmen organisasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi niat untuk menukarganti kerja. Para peserta forum pertubuhan sumber manusia dari negara Hong Kong, Malaysia dan Singapura bersependapat bahawa berpindah atau menukar kerja menjadi perkara biasa di negara ini sehingga seolah-olah telah menjadi budaya (Asia Pacific Management News, 1997). Pusing ganti pekerja merupakan masalah praktikal kepada organisasi dalam bentuk kehilangan kebolehan dan kos tambahan bagi mengambil pekerja baru dan memberi

latihan (Loi, Ngo & Foley, 2006). Kajian ini mengenal pasti tahap komitmen afektif yang dirasai pensyarah di IPTS dan mengesan hubungannya dengan pengupayaan psikologikal yang dialami supaya masalah pusing ganti pensyarah yang tinggi tersebut dapat ditangani.

Dapatan-dapatan kajian yang menilai pengupayaan tenaga pengajar sebelum ini didapati tidak konsisten. Dalam sesetengah kajian, pengupayaan menyumbang terhadap produktiviti institusi pendidikan manakala sesetengahnya pula tidak (Insim, 2003). Menurut Abdul Latif (2004), sungguhpun pengupayaan cuba diadaptasikan ke dalam sektor pendidikan di Malaysia, keberkesanannya masih lagi diragui kerana wujud perbezaan antara struktur organisasi pendidikan dengan industri. Berdasarkan dapatan kajian yang tidak konsisten dan perbezaan dalam struktur organisasi pendidikan dan industri ini, lebih banyak kajian perlu dijalankan di institusi-institusi pendidikan bagi membuktikan keberkesanan pengupayaan dalam sektor pendidikan.

Selain itu, kajian Spreitzer (1992, 1995b) yang melibatkan pekerja profesional dan perkeranian mendapati pengupayaan psikologikal terdiri daripada empat faktor atau dimensi. Kewujudan empat faktor dalam pengupayaan psikologikal adalah disokong dalam beberapa kajian empirikal (Thomas & Tymon, 1993; Gomez & Rosen, 1994; Sparrowe, 1994; Spreitzer, 1995b; Spreitzer, 1996; Kirkman & Rosen, 1996; Carless, 2004). Sungguhpun begitu, kajian Fulford dan Enz (1995) dan kajian Sigler (1997) yang juga menggunakan skala pengupayaan psikologikal daripada Spreitzer (1992) mendapati bahawa hanya wujud tiga faktor sahaja. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti bilangan faktor yang bersesuaian dalam konteks pendidikan tinggi swasta.

Sebagai kesimpulannya, sungguhpun pengupayaan tenaga pengajar digalakkan dalam sistem pengurusan pendidikan, pensyarah di IPTS masih kurang diberi peluang melibatkan diri dalam membuat keputusan. Tahap kepercayaan tenaga pengajar yang kurang terhadap pihak pengurusan dan budaya birokratik yang diamalkan di institusi pendidikan menyukarkan pengupayaan dilaksanakan. Oleh



sebab pendidikan tinggi swasta masih lagi pada peringkat baru di Malaysia, perlakuan inovatif dalam kalangan pensyarah di IPTS perlu digalakkan untuk memastikan institusi berkenaan mampu berdaya saing dalam persekitaran yang dinamik. Selain itu, komitmen afektif yang kurang dalam kalangan pensyarah pula akan mengakibatkan pusing ganti yang tinggi dan mungkin menjejaskan prestasi pensyarah. Justeru, penyelidik berpendapat bahawa kajian ini perlu dilaksanakan, lebih-lebih lagi apabila didapati bahawa dapatan-dapatan kajian lepas tentang keberkesanan pengupayaan adalah tidak konsisten.

#### **1.4 Objektif-objektif Kajian**

Objektif utama kajian adalah untuk mencadangkan sebuah model yang menunjukkan hubungan antara faktor anteseden dan pengupayaan psikologikal dengan perlakuan inovatif dan komitmen afektif pensyarah menggunakan kaedah *structural equation modeling* (SEM). Selain itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk :

1. Mengetahui kesahan dan kebolehpercayaan pengukuran pengupayaan psikologikal yang terdiri daripada empat dimensi berdasarkan teori Spreitzer (1992).
2. Mengetahui tahap faktor anteseden (kepercayaan, akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun) pensyarah.
3. Mengetahui tahap pengupayaan psikologikal pensyarah secara keseluruhan dan berdasarkan dimensi (makna, kompetensi, autonomi dan impak).
4. Mengetahui tahap komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah.
5. Menkaji hubungan antara faktor anteseden, faktor demografi (pencapaian akademik tertinggi, pengalaman mengajar, pengalaman mengajar di institusi yang dikaji dan status perkhidmatan) dan faktor institusi (saiz institusi berdasarkan bilangan pelajar, saiz institusi berdasarkan bilangan

pensyarah, mod pemilikan dan fokus pasaran) dengan pengupayaan psikologikal pensyarah.

6. Mengenal pasti faktor anteseden yang paling berkesan untuk meramalkan pengupayaan psikologikal pensyarah.
7. Mengkaji pengaruh pengupayaan psikologikal terhadap komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah.
8. Mengkaji hubungan antara faktor anteseden, faktor demografi dan faktor institusi dengan komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah.
9. Membuktikan bahawa pengupayaan psikologikal berfungsi sebagai *mediator* antara faktor anteseden dengan hasil pengupayaan psikologikal.

### **1.5 Soalan-soalan Kajian**

Matlamat utama kajian ini adalah untuk mencapai objektif kajian di samping menjawab soalan-soalan kajian berikut:

1. Adakah pengupayaan psikologikal terdiri daripada empat dimensi berdasarkan teori Spreitzer (1992)?
2. Apakah tahap faktor anteseden (kepercayaan, akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun) pensyarah?
3. Apakah tahap pengupayaan psikologikal (secara keseluruhan dan berdasarkan dimensi makna, kompetensi, autonomi dan impak) pensyarah?
4. Apakah tahap komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah?
5. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor anteseden (kepercayaan, akses terhadap maklumat, akses terhadap sokongan organisasi, akses terhadap sumber serta akses terhadap peluang belajar dan membangun) dengan pengupayaan psikologikal pensyarah?
6. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi (pencapaian akademik, pengalaman mengajar, pengalaman mengajar di

institusi yang dikaji dan status perkhidmatan) dengan pengupayaan psikologikal pensyarah?

7. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor institusi iaitu saiz institusi berdasarkan bilangan pelajar, saiz institusi berdasarkan bilangan pensyarah, mod pemilikan dan fokus pasaran dengan pengupayaan psikologikal pensyarah?
8. Apakah faktor anteseden (kepercayaan, akses pensyarah pada maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun) yang paling berkesan bagi meramalkan pengupayaan psikologikal pensyarah?
9. Adakah terdapat pengaruh pengupayaan psikologikal yang signifikan terhadap komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah?
10. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor anteseden (kepercayaan, akses terhadap maklumat, akses terhadap sokongan organisasi, akses terhadap sumber serta akses terhadap peluang belajar dan membangun) dengan komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah?
11. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor demografi (pencapaian akademik tertinggi, pengalaman mengajar, pengalaman mengajar di institusi yang dikaji dan status perkhidmatan) dengan komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah?
12. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor institusi iaitu saiz institusi berdasarkan bilangan pelajar, saiz institusi berdasarkan bilangan pensyarah, mod pemilikan dan fokus pasaran dengan komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah?
13. Adakah pengupayaan psikologikal berfungsi sebagai *mediator* antara faktor anteseden dengan hasil pengupayaan psikologikal?

Berdasarkan objektif dan soalan kajian di atas, 11 hipotesis nol telah dibentuk untuk membantu penyelidik mendapatkan jawapan bagi soalan kajian.

- H<sub>01</sub> Tiada hubungan yang signifikan antara faktor anteseden (a) kepercayaan, (b) akses terhadap maklumat, (c) akses terhadap sokongan organisasi, (d) akses terhadap sumber serta (e) akses terhadap peluang belajar dan membangun dengan pengupayaan psikologikal.
- H<sub>02</sub> Tiada hubungan yang signifikan antara faktor demografi (a) pencapaian akademik tertinggi, (b) pengalaman mengajar, (c) pengalaman mengajar di institusi dan (d) status perkhidmatan dengan pengupayaan psikologikal.
- H<sub>03</sub> Tiada hubungan yang signifikan antara faktor institusi (a) saiz institusi berdasarkan bilangan pelajar, (b) saiz institusi berdasarkan bilangan pensyarah, (c) mod pemilikan dan (d) fokus pasaran dengan pengupayaan psikologikal.
- H<sub>04</sub> Tiada hubungan yang signifikan antara pengupayaan psikologikal dengan komitmen afektif pensyarah.
- H<sub>05</sub> Tiada hubungan yang signifikan antara pengupayaan psikologikal dengan perlakuan inovatif pensyarah.
- H<sub>06</sub> Tiada hubungan yang signifikan antara faktor anteseden (a) kepercayaan, (b) akses terhadap maklumat, (c) akses terhadap sokongan organisasi, (d) akses terhadap sumber serta (e) akses terhadap peluang belajar dan membangun dengan komitmen afektif pensyarah.
- H<sub>07</sub> Tiada hubungan yang signifikan antara faktor anteseden (a) kepercayaan, (b) akses terhadap maklumat, (c) akses terhadap sokongan organisasi, (d) akses terhadap sumber serta (e) akses terhadap peluang belajar dan membangun dengan perlakuan inovatif pensyarah.
- H<sub>08</sub> Tiada hubungan yang signifikan antara faktor demografi (a) pencapaian akademik tertinggi, (b) pengalaman mengajar, (c) pengalaman mengajar di institusi dan (d) status perkhidmatan dengan komitmen afektif pensyarah.

- H<sub>0</sub>9 Tiada hubungan yang signifikan antara faktor demografi (a) pencapaian akademik tertinggi, (b) pengalaman mengajar, (c) pengalaman mengajar di institusi dan (d) status perkhidmatan dengan perlakuan inovatif pensyarah.
- H<sub>0</sub>10 Tiada hubungan yang signifikan antara faktor institusi (a) saiz institusi berdasarkan bilangan pelajar, (b) saiz institusi berdasarkan bilangan pensyarah, (c) mod pemilikan dan (d) fokus pasaran dengan komitmen afektif pensyarah.
- H<sub>0</sub>11 Tiada hubungan yang signifikan antara faktor institusi (a) saiz institusi berdasarkan bilangan pelajar, (b) saiz institusi berdasarkan bilangan pensyarah, (c) mod pemilikan dan (d) fokus pasaran dengan perlakuan inovatif pensyarah.

## 1.6 Rasional Kajian

Kajian-kajian lepas telah menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara pengupayaan psikologikal dengan beberapa faktor. Antara faktor tersebut ialah kepercayaan, ambiguiti peranan, *span* kawalan, sokongan sosiopolitik, akses terhadap maklumat, akses terhadap sumber, budaya unit kerja, estim dan ganjaran. Sungguhpun begitu, kebanyakan kajian-kajian terdahulu tidak menggabungkan kedua-dua faktor antededen dan hasil atau kesan pengupayaan dalam satu kajian. Adalah penting untuk mengkaji hubungan antara faktor antededen dengan pengupayaan psikologikal di samping mengkaji pengaruh pengupayaan psikologikal terhadap komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah.

Pengupayaan mula muncul dalam literatur pendidikan pada akhir tahun 1980an dengan pengenalan pembuatan keputusan berasaskan sekolah (Edwards, Green & Lyons, 2002). Sungguhpun begitu, kajian mengenai pengupayaan psikologikal masih lagi pada peringkat awal. Menurut Blanchard, Carlos dan Randolph (2001b), pengupayaan ialah konsep yang paling berkemungkinan berjaya tetapi paling tidak

difahami. Justeru, kajian ini adalah perlu untuk memberikan kefahaman yang lebih mendalam mengenai pengupayaan psikologikal.

Menurut Spreitzer (1995a), pengupayaan psikologikal ialah konstruk yang khusus bagi domain kerja dan bukanlah konstruk global yang boleh digeneralisasikan merentas situasi kehidupan yang lain. Tahap pengupayaan psikologikal yang dialami dapat dipengaruhi oleh lokasi geografi dan juga persekitaran organisasi dan kerja (Spreitzer, 1995b). Dapatan-dapatan kajian lepas mungkin tidak dapat digeneralisasikan terhadap persekitaran organisasi di institusi pendidikan khususnya di IPTS. Justeru, terdapat keperluan untuk membuat kajian tentang pengupayaan psikologikal ini dalam konteks pendidikan tinggi swasta di negara kita.

Tahap pengupayaan psikologikal yang dialami oleh pensyarah mungkin bergantung pada faktor anteseden tertentu. Kajian ini menyelidik hubungan antara faktor anteseden dengan pengupayaan psikologikal di samping mengkaji sumbangan faktor anteseden terhadap pengupayaan psikologikal. Seterusnya, kajian ini mengenal pasti faktor anteseden yang berkesan dalam mempengaruhi pengupayaan psikologikal yang dirasakan oleh pensyarah di IPTS bukan bertaraf universiti.

Faktor anteseden yang dikaji mungkin mempengaruhi sejauh mana pensyarah berasa diupayakan. Seterusnya, pengupayaan psikologikal yang dialami ini mungkin mempengaruhi komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah. Mengikut Spreitzer (1995a), pengupayaan psikologikal berfungsi sebagai *mediator* antara faktor anteseden dan hasil pengupayaan psikologikal. Kajian ini juga bertujuan untuk membuktikan bahawa pengupayaan psikologikal memang berfungsi sebagai *mediator* antara faktor anteseden dengan hasil pengupayaan psikologikal.

Oleh sebab kajian ini mengkaji hubungan antara faktor anteseden dengan pengupayaan dan seterusnya pengaruh pengupayaan psikologikal terhadap komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah dalam satu kajian yang sama, kajian ini dapat mengenal pasti faktor anteseden yang perlu diberi perhatian untuk tujuan meningkatkan komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah di IPTS bukan

bertaraf universiti. Dengan ini diharapkan pihak pengurusan IPTS dapat mengambil tindakan yang bersesuaian untuk meningkatkan komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah.

### **1.7 Signifikan Kajian**

Kajian ini memberikan pendedahan tentang amalan pengupayaan psikologikal dan meluaskan pengetahuan mengenai pengupayaan psikologikal dalam bidang pendidikan di Malaysia. Memandangkan pentingnya peranan pensyarah dalam memastikan institusi pendidikan swasta mampu membantu kerajaan mencapai matlamat menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan, penyelidik menjalankan kajian mengenai pengupayaan psikologikal ini di IPTS bukan bertaraf universiti.

Dapatan kajian ini diharap dapat memberi panduan kepada pihak pengurusan mengenai tahap pengupayaan psikologikal, kepercayaan, akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun, serta tahap komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah di IPTS bukan bertaraf universiti. Pihak pengurusan dapat menggunakan dapatan ini untuk memberi perhatian kepada perkara-perkara yang rendah tahapnya, bergantung pada kepentingan setiap variabel berdasarkan dapatan kajian.

Berdasarkan tinjauan literatur yang dibuat, penyelidik telah memilih faktor kepercayaan dan akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun yang dijangka merupakan faktor anteseden pengupayaan psikologikal untuk dikaji. Pihak pengurusan IPTS bukan bertaraf universiti dapat menggunakan dapatan kajian untuk mengenal pasti faktor anteseden yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan pengupayaan psikologikal yang dirasakan oleh pensyarah. Justeru, pihak pengurusan IPTS bukan bertaraf universiti dapat menggunakan strategi yang bersesuaian untuk memberi penekanan terhadap faktor anteseden berkenaan.

Selain itu, pihak pengurusan juga dapat menggunakan dapatan kajian ini untuk mengenal pasti faktor demografi seperti pencapaian akademik tertinggi, pengalaman mengajar, pengalaman mengajar di institusi yang dikaji dan status perkhidmatan yang mungkin mempunyai hubungan yang signifikan dengan pengupayaan psikologikal dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian diharap dapat memberikan garis panduan kepada pihak pengurusan IPTS bukan bertaraf universiti khususnya dan institusi pendidikan lain amnya dalam aspek pengambilan pensyarah sebagai pensyarah di institusi.

Pihak pengurusan IPTS bukan bertaraf universiti dapat menggunakan dapatan kajian ini untuk mengambil tindakan yang berkesan bagi meningkatkan komitmen afektif pensyarah. Tahap komitmen afektif yang tinggi menunjukkan keinginan pensyarah yang kuat untuk terus kekal di institusi berkenaan. Pusing ganti pensyarah dapat dikurangkan sekiranya tahap komitmen afektif pensyarah adalah tinggi. Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti faktor anteseden pengupayaan psikologikal yang perlu ditekankan untuk meningkatkan komitmen afektif dan seterusnya mengurangkan pusing ganti pensyarah di IPTS bukan bertaraf universiti.

Dapatan kajian juga mengenal pasti kesan pengupayaan psikologikal terhadap perlakuan inovatif pensyarah di IPTS bukan bertaraf universiti. Perlakuan inovatif adalah penting untuk memastikan pensyarah bersedia untuk mencetus, mencadang dan melaksanakan idea baru. Pihak pengurusan IPTS bukan bertaraf universiti dapat mengambil langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang berkesan untuk meningkatkan perlakuan inovatif pensyarah berdasarkan dapatan kajian.

Memandangkan pengupayaan psikologikal adalah satu konsep yang baru dalam bidang pendidikan, kajian ini diharap dapat digunakan oleh pihak Kementerian Pengajian Tinggi untuk memperkenalkan amalan pengupayaan psikologikal di semua institusi pendidikan tinggi di seluruh negara. Cadangan-cadangan yang dikemukakan



hasil daripada kajian ini diharap dapat menjadi panduan untuk melaksanakan pengupayaan psikologikal di institusi pendidikan tinggi.

Seterusnya, kajian ini diharap dapat menjadi panduan dan rujukan penyelidik-penyelidik lain untuk meluaskan skop kajian dalam pengupayaan psikologikal pensyarah. Kajian ini diharap dapat menjadi asas pada kajian lanjut mengenai pengupayaan psikologikal di IPTS bukan bertaraf universiti. Kajian-kajian sebegini diharapkan dapat meningkatkan keberkesanan dan kualiti pendidikan di IPTS bukan bertaraf universiti. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini juga dapat digunakan untuk mengkaji aspek-aspek berkaitan pengupayaan psikologikal di IPTS bukan bertaraf universiti yang lain. Selain itu, model SEM yang menunjukkan hubungan antara faktor anteseden dan pengupayaan psikologikal dengan komitmen afektif dan perlakuan inovatif pensyarah yang dicadangkan diharap dapat digeneralisasikan terhadap konteks kerja yang lebih meluas.

### **1.8 Limitasi dan Delimitasi Kajian**

Kajian ini mengkaji hubungan antara faktor kepercayaan, akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun dengan pengupayaan psikologikal. Selain itu, kajian ini juga mengkaji hubungan pengupayaan psikologikal dengan perlakuan inovatif dan komitmen afektif pensyarah. Adalah dihipotesiskan bahawa pengupayaan psikologikal merupakan *mediator* antara faktor anteseden dengan perlakuan inovatif dan komitmen afektif pensyarah. Terdapat beberapa limitasi dan delimitasi terlibat dalam kajian ini sebagaimana yang dinyatakan di bawah.

Terdapat dua jenis institusi pendidikan tinggi swasta di Malaysia iaitu IPTS bertaraf universiti dan IPTS bukan bertaraf universiti. IPTS bertaraf universiti terbahagi kepada universiti swasta, kolej universiti, kampus cawangan dalam negara dan kampus cawangan luar negara. Kajian ini hanya dijalankan di institusi pendidikan

tinggi swasta bukan bertaraf universiti. Kajian ini tidak dijalankan di institusi pendidikan tinggi swasta bertaraf universiti.

IPTS bukan bertaraf universiti terdapat di kesemua 14 buah negeri di Malaysia tetapi kajian ini hanya dijalankan di tiga buah negeri iaitu Pulau Pinang, Kedah dan Kelantan. Dengan itu, dapatan kajian mungkin tidak boleh digeneralisasikan pada semua institusi pendidikan tinggi swasta bukan bertaraf universiti di seluruh negara.

Sungguhpun banyak faktor anteseden pengupayaan psikologikal diperolehi hasil daripada tinjauan literatur, kajian ini hanya mengkaji faktor anteseden kepercayaan, akses terhadap maklumat, sokongan organisasi, sumber serta peluang belajar dan membangun. Kajian ini tidak mengkaji faktor anteseden yang lain seperti faktor ambiguiti peranan dan budaya organisasi sebagaimana yang dikaji oleh Spreitzer (1995a).

Sungguhpun Spreitzer (1995a) mengkaji kesan pengupayaan psikologikal terhadap aspek perlakuan inovatif dan keberkesanan pengurusan, kajian ini hanya mengkaji pengaruh pengupayaan psikologikal terhadap perlakuan inovatif pensyarah tanpa mengambil kira pengaruh pengupayaan psikologikal terhadap keberkesanan pengurusan. Walau bagaimanapun, kajian ini turut mengkaji satu aspek lain iaitu pengaruh pengupayaan psikologikal terhadap komitmen afektif pensyarah. Penyelidik memilih untuk mengkaji hanya aspek komitmen afektif dan tidak mengkaji komitmen normatif dan komitmen kesinambungan kerana kajian-kajian lepas telah menunjukkan bahawa komitmen afektif merupakan peramal niat untuk pusing ganti kerjaya yang paling kuat (contoh Chang, Chi & Miao, 2006; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; Loi et al., 2006).

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan soal selidik yang diisi oleh pensyarah sendiri. Data yang diperolehi daripada soal selidik ini adalah berdasarkan respon pensyarah terhadap setiap variabel yang dikaji. Penilaian terhadap perlakuan inovatif oleh pensyarah sendiri mengehadkan ketepatan data yang diperolehi dari soal selidik. Tambahan pula, pandangan responden terhadap kajian boleh mempengaruhi

interpretasi, sikap dan perlakuan mereka seterusnya, dan ini akan mempengaruhi respon mereka dalam soal selidik (Baron & Kalsher, 2001).

### **1.9 Kerangka Konsep**

Konsep pengupayaan membawa maksud yang berlainan dalam konteks yang berlainan (Zimmerman, 1990). Oleh itu, untuk mengkaji konsep pengupayaan di tempat kerja, Spreitzer (1995a) menggunakan konsep pengupayaan intrapersonal yang khusus bagi tempat kerja sepertimana yang dinyatakan oleh Thomas dan Velthouse (1990). Perspektif psikologikal bagi pengupayaan ini tertumpu pada tanggapan pekerja terhadap pengupayaan (Spreitzer, 1995b, 1997; Thomas & Velthouse, 1990). Oleh itu, pengupayaan psikologikal yang dialami oleh pensyarah bergantung pada tanggapan pensyarah terhadap pengupayaan di tempat kerja.

Seseorang individu akan berkelakuan diupayakan jika dia berasa atau menanggapi yang dirinya diupayakan (Siegal & Gardner, 2000). Menurut Spreitzer (1995a), pekerja akan berasa diupayakan sekiranya mereka menanggapi persekitaran kerja menyokong perlakuan individu. Tanggapan atau persepsi adalah satu proses menterjemah sesuatu yang diberikan oleh deria untuk memberikan makna terhadap persekitaran di sekeliling (Tosi, Rizzo & Carroll, 2000). Penterjemahan yang terhasil ini membentuk penilaian pekerja terhadap keadaan persekitaran (Thomas & Velthouse, 1990). Penilaian pekerja terhadap persekitaran ini akan mempengaruhi pengupayaan intrapersonal yang dirasakan oleh pekerja (Spreitzer, 1996; Bandura, 1989a). Keadaan persekitaran mengikut tanggapan individu ini mungkin bukan merupakan keadaan sebenar (Thomas & Velthouse, 1990). Namun begitu, penterjemahan yang terhasil merupakan realiti bagi individu tersebut (Tosi et al., 2000).

Conger dan Kanungo (1988) mendefinisikan pengupayaan psikologikal sebagai proses menguatkan perasaan efikasi sendiri dalam kalangan ahli organisasi melalui identifikasi keadaan yang mengakibatkan keadaan tanpa kuasa dan juga melalui pengurangan keadaan tanpa kuasa tersebut. Keadaan tanpa kuasa ini dapat